

La cultura de innovación: estudio de caso empresas bananeras ecuatorianas

Alarcón Gamboa Ingrid Betzabé
<https://orcid.org/0000-0003-0844-3386>
ialarcon7290@uta.edu.ec
Universidad Técnica de Ambato
Ambato, Ecuador

León Saltos Amparito Cecilia
<https://orcid.org/0000-0001-7047-471X>
leonamparito@uta.edu.ec
Universidad Técnica de Ambato-Ecuador
Ambato-Ecuador

López Paredes María Alexandra
<https://orcid.org/0000-0002-2452-2271>
ma.lopez@uta.edu.ec
Universidad Técnica de Ambato
Ambato, Ecuador

Received (04/05/2023), Accepted (23/07/2023)

Resumen: La cultura de innovación se convierte en una práctica necesaria en todas las empresas, constituye un punto clave de estas y mediante su aplicación se pretende estar actualizado en los procesos de desarrollo y competitividad organizacional. El objetivo de la investigación es identificar la cultura de innovación en las pequeñas empresas bananeras ecuatorianas. La metodología utilizada fue de tipo cuantitativa-descriptiva y correlacional, con la finalidad de determinar la incidencia de la innovación en la cultura organizacional. Inicialmente se aplicó el Alfa de Cronbach, en el cual se obtuvo 0.97, correspondiente a la fiabilidad del cuestionario formulado, en base a 17 interrogantes. Posteriormente la prueba Kaiser Meyer Olkin (KMO) arrojó como resultado 0.89, mismo que posibilitó un análisis factorial; finalmente se obtuvo dos factores reducidos y la correlación de variables. Como conclusión se asevera que, en las pequeñas empresas bananeras ecuatorianas la cultura de innovación no es aplicada de manera adecuada.

Palabras clave: Cultura organizacional, innovación empresarial, pequeñas bananeras, relaciones laborales.

The culture of innovation. Ecuadorian Banana Companies case study

Abstract. - The culture of innovation becomes a necessary practice in all companies. It is a key point of these, and through its application, it is intended to be updated in development and organizational competitiveness. The research aims to identify the culture of innovation in small Ecuadorian banana companies. The methodology used was quantitative-descriptive and correlational to determine the impact of innovation on the organizational culture. Initially, Cronbach's Alpha, which was 0.97, was applied, corresponding to the reliability of the questionnaire formulated based on 17 questions. Later, the Kaiser Meyer Olkin (KMO) test gave a result of 0.89, which allowed a factor analysis; finally, two reduced factors and the correlation of variables were obtained. In conclusion, it is asserted that in small Ecuadorian banana companies, the culture of innovation is not applied properly.

Keywords: Organizational culture, business innovation, small banana plantations, labor relations.



I. INTRODUCCIÓN

El banano es una de las frutas más comercializadas a nivel mundial, de esta manera su producción es una de las principales actividades del sector agrícola primario. Es uno de los alimentos mayormente cotizados por ser fuente de energía, vitaminas y potasio. En los países asiáticos como: India, China y Filipinas es en donde se concentra la mayor producción de banano [1]. Sin embargo, los principales países que se dedican a la exportación mundial son: en primer lugar, Ecuador con un 28.74%, seguido de Costa Rica con 10.71%, a continuación, Guatemala con 10.26%, posteriormente a Colombia con 8.33 % y para finalizar tenemos a Filipinas con 7.62% [2].

Ecuador al ser considerado como el mayor exportador de banano, las empresas que han alcanzado a posicionarse con altos estándares en este sector se constituyen como incentivo para aquellas pequeñas empresas que están proceso de crecimiento. En la actualidad, la cultura de innovación representa una práctica imprescindible para alcanzar una ventaja competitiva y el desarrollo empresarial. Por lo tanto, la presente investigación surge de la problemática de identificar la existencia en las pequeñas empresas bananeras de la cultura de innovación.

Considerando lo anterior, en el estudio realizado se analizó la literatura correspondiente a la cultura e innovación, de esta manera fue posible visualizar a profundidad la relación y contribución individual de cada una de las variables para la implementación de una cultura de innovación. Para la recolección interna de datos se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario, mismo que se estructuró en base a 17 ítems con respuestas cerradas en escala de Likert y se validó a través de la aplicación del Alfa de Cronbach. El análisis de datos se lo ejecutó con un análisis factorial establecido en Varimax, en donde la realización de la prueba KMO verificó que los datos eran aptos a ser procesados con la mencionada herramienta.

Los resultados obtenidos muestran que en las pequeñas empresas bananeras ecuatorianas las correlaciones en la variable de innovación arrojaron bajos valores, lo que indica que existe una debilidad con respecto a este factor. Los códigos de ética propician un buen clima laboral y un sentido de pertenencia en los colaboradores y la investigación puede servir como soporte para la implementación de una cultura de innovación para de esta manera alcanzar una ventaja competitiva y desarrollo organizacional.

II. DESARROLLO

Considerando lo anterior, en el estudio realizado se analizó la literatura correspondiente a la cultura e innovación, de esta manera fue posible visualizar a profundidad la relación y contribución individual de cada una de las variables para la implementación de una cultura de innovación. Para la recolección interna de datos se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario, mismo que se estructuró en base a 17 ítems con respuestas cerradas en escala de Likert y se validó a través de la aplicación del Alfa de Cronbach. El análisis de datos se lo ejecutó con un análisis factorial establecido en Varimax, en donde la realización de la prueba KMO verificó que los datos eran aptos a ser procesados con la mencionada herramienta.

Los resultados obtenidos muestran que en las pequeñas empresas bananeras ecuatorianas las correlaciones en la variable de innovación arrojaron bajos valores, lo que indica que existe una debilidad con respecto a este factor. Los códigos de ética propician un buen clima laboral y un sentido de pertenencia en los colaboradores y la investigación puede servir como soporte para la implementación de una cultura de innovación para de esta manera alcanzar una ventaja competitiva y desarrollo organizacional.

A. Ética en los procesos

La ética hace referencia al método utilizado por un individuo para enfrentarse y reflexionar a las diferentes cuestiones prácticas en distintos ámbitos de su entorno. Indica los elementos básicos que orientan a fomentar una adecuada conducta humana en cualquier situación en la que se encuentre. En el ámbito empresarial se desarrolló con la finalidad de obtener un impacto positivo en el comportamiento de las personas dentro de la organización a través de códigos y documentos de control, además esto permite establecer una legitimidad social y una cultura organizacional idónea. La ética dentro de los procesos empresariales contribuye a erradicar los errores que pueden existir en cuanto a la transparencia de información [5].

Por otra parte, la esencia de la cultura proviene de una programación mental colectiva, mediante acuerdos de un determinado grupo surgen condicionamientos que contribuyen a la convivencia. La cultura organizacional (CO) tiene la capacidad de explicar varias características en la empresa tales como: el cambio, la efectividad y la supervivencia. En este sentido la CO es el resultado de: conocimiento, historias, ideologías y ceremonias que ocurren dentro de la organización, en donde cada integrante puede tener una perspectiva diferente. A consecuencia de la influencia que tiene la cultura sobre el rendimiento de la organización, se debe establecer un alto grado de compromiso entre los colaboradores [6].

Por otro lado, las organizaciones son las que requieren y establecen un tipo específico de comportamiento, que exige a los colaboradores a regirse a valores, principios, y actitudes mediante códigos de conducta, en donde es responsabilidad tanto de los individuos como de la organización fomentar el buen clima laboral. A través de la ética individual en donde exista conciencia y compromiso personal es posible alcanzar una ética grupal, este efecto permite crear un ambiente laboral con una cultura propicia que ratifica las creencias y el comportamiento de los integrantes de una organización [7].

El correcto funcionamiento de la empresa depende de las estrategias que se implementen en la gestión de planificar, organizar, dirigir y controlar. Ahora bien, el gerente, empresario, gestor o emprendedor es el responsable de vincular la noción de CO, en donde realice énfasis en la ideología y ética de los procesos que se desarrollen dentro de la organización [8].

B. Práctica en los negocios

La cultura de una entidad guía a la colectividad con normas y conductas que son aceptables dentro de la organización y que en la mayoría de las veces se ve estancada por la resistencia al cambio de los gerentes. La cultura en los negocios genera un sentido de identidad de los trabajadores en donde se fomenta la motivación, autonomía y responsabilidad establecidos en los códigos de ética [6].

Agregando a ello, la cultura organizacional desempeña un rol fundamental en el establecimiento de límites en la empresa, de esta manera permite generar un sentido de pertenencia, compromiso y un equilibrio en el sistema social. De igual manera al analizar el comportamiento de la organización y el papel de la cultura en la práctica común del negocio, es posible afirmar que las relaciones interorganizacionales y la organización interpersonal constituyen factores de suma importancia. De esta forma, el progreso empresarial puede ser constituido cuando el gerente enfoca a la CO para crear, difundir, intercambiar y utilizar del conocimiento. Además, se establece como punto de partida que la implementación de una CO impacta de manera directa la forma de gestionar los procesos desarrollados en la alta dirección [9].

Con las anteriores referencias, es posible recalcar la importancia del cumplimiento de los derechos laborales de los colaboradores, en donde principalmente los trabajadores buscan un ambiente de trabajo digno y estable, para ello los directivos deben plantearse soluciones estratégicas en los ámbitos de salud, oportunidad de estudio, seguridad laboral, bienestar y motivación [10].

C. Nuevas ideas en productos y servicios

La innovación es la capacidad de implementar soluciones creativas a los problemas, constituyéndose en un proceso mediante el cual las ideas relevantes se convierten en productos, servicios y operaciones. En una orientación hacia la gestión administrativa, la innovación puede ser radical o incremental dentro de las empresas; la radical permite una verdadera mejora en los productos o servicios mientras que la incremental no es suficiente para alcanzar una viabilidad [3]. Cabe agregar, que la innovación empresarial (IE) surge en el momento en el que la creatividad ocurre internamente en una CO idónea, siendo el resultado de adaptar las ideas creativas al contexto, costumbres, requerimientos de gestión, retos y comportamientos esperados de la organización [5]. Esto implica, que la IE permite formar vínculos con entidades a su alrededor, ya sea compradores o proveedores, permitiendo de esta forma innovar en productos, servicios o procesos, en las cuales se deben considerar las políticas ambientales vigentes, para de esta manera acogerse a las respectivas regularizaciones [11].

Considerando lo anterior, la IE permite generar una ventaja competitiva mediante el uso de tecnología, soporte gerencial, cultura interna y conocimiento individual de los trabajadores. De esta forma, influye de manera directa en la supervivencia de las empresas, que en la actualidad se considera una necesidad, no una opción, en ese mismo sentido contribuye a que las organizaciones desarrollen parámetros de personalización, sostenibilidad y actividades que reducen el desperdicio [12].

D. Cultura de innovación

Un mayor nivel de innovación puede darse cuando las organizaciones poseen una correcta estructura en el capital cultural y altos niveles de capital intelectual. En donde la CI erradica lo cotidiano para dar respuesta a los problemas de adaptación e integración, y se logra mediante motivación y capacitación de las personas [11]. De igual manera la CI se define como creencias, supuestos y valores que se tienen en común dentro de una organización, que se encaminan en agilizar y mejorar el proceso de innovación de productos y constituye la única ventaja de competitividad que es sostenible porque mantiene un compromiso con los expertos, los inventos, la renovación y la evolución de la empresa [13].

Con los antecedentes mencionados, implementar una CI implica que a través de la innovación los procesos de gestión, motivación y recompensa del capital humano sus colaboradores puedan desarrollar sus habilidades y de esta manera contribuir de manera directa a la rentabilidad de la empresa. De este modo la CI es fundamental para la innovación de productos y servicios, por lo que los colaboradores al encontrarse en un clima laboral apropiado tendrán la motivación de desarrollar la creatividad, asumir riesgos y la voluntad para emprender [14].

METODOLOGÍA

En el desarrollo del proceso metodológico del estudio se analizó el método, los participantes, el instrumento y finalmente el plan de análisis de datos. La investigación tuvo un enfoque cuantitativo y se implementó un tipo de estudio descriptivo para identificar la incidencia de la innovación en la cultura de las empresas bananeras ecuatorianas, además se efectuó un tipo de estudio correlacional para asociar las variables y medir la influencia de la innovación en la cultura organizacional. Las modalidades seleccionadas fueron la bibliográfica y de campo mediante las cuales fue posible la descripción y profundización de las características de las variables, con la finalidad de recolectar posteriormente datos de tipo numérico que determinen la incidencia de la innovación en la cultura organizacional [15].

La población de estudio estuvo determinada por el número de pequeñas empresas bananeras ecuatorianas, correspondiente a 74 que pertenecen a la asociación de productores bananeros de la Provincia de los Ríos. Debido a que el tamaño de la población es menor a cien se tomó la resolución de aplicar el cuestionario a las 74 pequeñas empresas bananeras para la recopilación de datos [16].

Se utilizó la técnica de la encuesta en donde se formuló preguntas de manera secuencial, ordenada y relacionadas entre sí y se lo desarrolló mediante el cuestionario. El instrumento que fue de tipo cerrado, se lo aplicó a los gerentes de las bananeras con la finalidad de obtener datos de carácter interno y se lo diseñó en base a una estructura de preguntas con opción múltiple en escala de Likert, la distribución del instrumento se la conformó de acuerdo con el marco teórico (ver tabla 1).

Tabla 1. Factores relevantes.

Variabes	Factores	Ítems
Cultura	A. Ética en los procesos que orientan a una conducta adecuada de los colaboradores.	5
	B. Práctica en los negocios para generar un sentido de identidad de los trabajadores.	5
Innovación	A. Nuevas ideas en productos y servicios, con la finalidad de formar vínculos con las entidades de su alrededor.	4
	B. Cultura de innovación como ventaja competitiva en el mercado.	3
Total		17

Una vez que el cuestionario estuvo estructurado, se lo procedió a aplicar a los 74 gerentes bananeros en el periodo de tiempo correspondiente a los meses de agosto y septiembre de 2021, con el fin de conocer si en las empresas bananeras existe la práctica de una cultura de innovación. Durante el periodo de evaluación se manejó de manera adecuada la disponibilidad y confidencialidad de los encuestados, además, al realizarse en una época de Pandemia se respetó todas las medidas de bioseguridad al momento de compilación de datos.

La validación del cuestionario se la realizó mediante la aplicación del Alfa de Cronbach que se encarga de medir la consistencia y fiabilidad de los datos de una manera interna, de esta manera se pudo comprobar si los datos del cuestionario aplicado a los gerentes de las pequeñas empresas bananeras ecuatorianas eran fidedignos y proceder a su análisis [16].

La mencionada herramienta de validación se mide en la siguiente escala: (1) De 0.9 a 1 es excelente, (2) de 0.8 a 0.9 es bueno, (3) de 0.7 a 0.8 es aceptable, (4) de 0.6 a 0.7 es débil, (5) de 0.5 a 0.6 es muy débil y (6) de 0 a 0.5 es inaceptable, al aplicarla se obtuvo como resultado 0.97, lo que indicó que la fiabilidad de los 17 ítems era la adecuada para la recopilación de datos [17].

El análisis de datos se realizó a través de la implementación Statics Package Social Sciences (SPSS), se trata de un software estadístico que facilita el análisis rápido de datos mediante estadística descriptiva, tiene la capacidad de recopilar y tabular datos para posteriormente crear, frecuencias, estadísticas y análisis. Además, se efectuó un análisis factorial, con la finalidad de establecer una correlación lineal entre las variables de innovación y cultura para de esta manera reducir la información contenida en los datos a través de factores, el mencionado análisis se pudo aplicar debido a que los resultados obtenidos en la prueba de KMO tuvieron un grado de adecuación notable de datos correspondiente a 0.895 [18].

RESULTADOS

La encuesta constaba de diecisiete preguntas con un formato basado en la escala de Likert con las siguientes alternativas: (1) Totalmente en desacuerdo, (2) En desacuerdo, (3) Neutral, (4) De acuerdo y (5) Totalmente de acuerdo, que se encaminaban a la obtención de datos correspondientes a la implementación aspectos sobre la innovación y cultura en las pequeñas empresas bananeras del Ecuador, se obtuvieron los resultados presentados en la Tabla 2.

Tabla 2. Resultados de la encuesta.

Variables	Descripción	Frecuencia	Escala
Cultura	Códigos de ética	35,1%	Totalmente de acuerdo
	Rendimiento y compromiso	44,6%	De acuerdo
	Clima laboral	39,2%	Totalmente de acuerdo
	Valores éticos	59,5%	Totalmente de acuerdo
	Trasparencia de información	44,5%	En desacuerdo
	Libertad de expresión	62,2%	De acuerdo
	Oportunidad de estudio	74,3%	En desacuerdo
	Seguridad social	43,2%	De acuerdo
	Bienestar, salud	71,6%	Totalmente en desacuerdo
	Capacitaciones técnicas	52,7%	En desacuerdo
Innovación	Innovación de servicios	58,1%	En desacuerdo
	Vínculos con compradores	51,4%	De acuerdo
	Reducción de desperdicio	48,6%	En desacuerdo
	Cambios en la organización	73%	Totalmente en desacuerdo
	Innovación de productos	55,4%	En desacuerdo
	Recompensa	48,6%	En desacuerdo
	Nuevas tecnologías y procesos	64,9%	De acuerdo

Nota: Esta tabla muestra la mayor frecuencia en lo que respecta a las respuestas de los gerentes bananeros.

Se puede apreciar que en las pequeñas empresas bananeras dentro de la cultura organizacional no se está tomando en cuenta aspectos como: bienestar en salud, capacitaciones técnicas, oportunidades de estudio y la transparencia de la información, sin embargo, se ha implementado una cultura donde existe seguridad social, libertad de expresión, valores éticos, códigos de ética, compromisos y un buen clima laboral.

En lo relativo a innovación es posible aseverar que las pequeñas empresas bananeras ecuatorianas, no implementan innovación en su organización, porque no están dispuestos a realizar cambios en la manera de administrar, además, no se han tomado en cuenta aspectos como la reducción de desperdicios, innovación de productos, innovación de servicios y sistemas de recompensas. A pesar de que existe estos inconvenientes consideran relevante mejorar las relaciones con los compradores y la aplicación de nuevas tecnologías en los procesos.

Para la investigación se procedió a verificar por el método científico propuesto, mediante un análisis factorial se determinó la incidencia de la innovación en la cultura organizacional[19].

Tabla 3. Test KMO.

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de muestreo		0,895
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-Cuadrado	2279,651
	gl	136
	Sig.	0,000

Nota: La tabla fidedigna los parámetros necesarios para verificar si es posible aplicar el análisis factorial.

La medida de adecuación de la prueba KMO se miden en la siguiente escala: (1) Muy bueno ≥ 0.9 , (2) Notable ≥ 0.8 , (3) Mediano ≥ 0.7 , (4) Bajo > 0.6 , (5) Muy Bajo ≤ 0.5 , en donde una mayor proximidad a 1 significa que las variables están altamente relacionadas y si existe un valor igual o inferior a 0.5 no es posible aplicar el análisis factorial porque se puede obtener resultados inadecuados [20]. A causa de que en la presente investigación se obtuvo el indicador de 0.895 en la prueba de KMO, la aplicación del análisis factorial se pudo efectuar.

De acuerdo con el eje temático de investigación inicialmente se tenían cuatro factores, dos correspondientes a la cultura organizacional (ética en los procesos y práctica en los negocios) y dos de innovación (nuevas ideas en productos y servicios y cultura de innovación), no obstante, al aplicar el análisis factorial de máxima verosimilitud las interacciones se redujeron a dos factores.

Los dos factores establecidos en el estudio se refieren a Ética en los procesos y Nuevas ideas en productos y servicios, en la matriz de componentes rotados se observó que en el primer factor la adopción de nuevas tecnologías y de nuevos procesos es un elemento clave para el capital humano que interviene en las empresas bananeras pequeñas (0,913) esta adaptación conlleva a que se impulsen acciones, programas o prácticas internas sobre el uso de tecnologías de producción limpia, el aspecto ético es fundamental para concientizar a los colaboradores de las bananeras.

En este factor sobresale la vinculación de los valores del gerente respecto al desarrollo de los procesos (0,903), los principios de las personas son el resultado de su desarrollo moral, durante su vida, en el cual se adopta un determinado comportamiento frente a problemas o decisiones, que mientras sean tomadas con ética, esa costumbre se hará permanente; la percepción de los empleados de las bananeras pequeñas indica que hay una relación entre la actitud ética de los gerentes de las bananeras en el desempeño de los procesos independientemente de donde se ejecuten.

La cultura organizacional ética es un referente para los trabajadores agrícolas, pues se relaciona directamente con el desempeño y el logro de los objetivos (0,857), tener en las empresas bananeras pequeñas un sistema de representación que incluya creencias, o costumbres es un indicador de eficiencia de la empresa, puesto que sus actividades operativas se alejan de las prácticas corruptas de cualquier índole.

El bloque del factor de ética da una clara muestra de que los trabajadores agrícolas bananeros y los colaboradores de niveles superiores, buscan pertenecer a una organización que les brinde un clima laboral ético (0,825) en donde se practique los valores, principios individuales y colectivos, cuyo comportamiento reflejado en la actitud sea ético; esta percepción de los miembros de las empresas bananeras pequeñas es fundamental debido a que no solamente se quiere lograr una empresa con resultados económicos o con cumplimientos legales, sino con un sistema moral que sea reconocido en la sociedad.

La práctica de las acciones diarias en las bananeras pequeñas debe tener sustento en la filosofía y valores empresariales, que se refleja en el código de ética, este instrumento es bien visto por los involucrados en este tipo de negocio (0,823); es conocido que los códigos de ética en las organizaciones se utilizan para direccionar de forma individual y colectiva el comportamiento para evitar el acoso, la discriminación, la deshonestidad, sobornos, divulgación de información confidencial de la empresa entre otros, por lo que su difusión o socialización dentro de la empresa genera gran impacto en los empleados.

En este factor se encuentran elementos con una relación moderada como es la seguridad social brindada a los trabajadores agrícolas (0,727); innovación de servicios (0,712) o capacitaciones técnicas (0,616).

En el análisis de este bloque de elementos, es comprensible entender porque no tienen una alta correlación, las empresas bananeras pequeñas funcionan con recursos económicos limitados, por lo que la plantilla de sus empleados no es en mayor número, la inversión de las pequeñas empresas bananeras para educación no es prioridad en la gestión administrativa, por lo que la innovación de los servicios tiene debilidades, ya que implica tener servicios actuales solo con servicios esenciales y no se añade elementos de mejora o cambios en los servicios adicionales o potenciales que pueden brindar estas empresas pequeñas.

Para finalizar, en los resultados se observó que hay un grupo de elementos que tienen una correlación baja como la libertad de expresión (0,528), bienestar de los colaboradores en atención de salud (0,305) o los cambios radicales que se puedan ocasionar en la empresa bananera (0,283); estos temas son preocupantes para los propietarios de estos negocios, ya que implica tener el apalancamiento financiero para acceder a capital que les permita cambiar los procesos tradicionales por la innovación en la cosecha o siembra de banano, se requiere una mayor cantidad de recursos económicos para implementar nuevas herramientas, maquinaria, uso de materiales o incluir dispensarios de salud; en este aspecto las empresas bananeras pequeñas no lo pueden enfrentar.

CONCLUSIONES

El análisis factorial se pudo aplicar en la investigación puesto que se verificó en la prueba de KMO que los datos podían ser procesados con dicha herramienta, al obtener un resultado de 0.895 que es considerado moderado. El mencionado análisis de datos arrojó como resultado dos factores (Ética en los procesos y Nuevas ideas en productos y servicios) que al relacionarlos con los interrogantes de la investigación dieron como resultado que en las pequeñas empresas bananeras ecuatorianas la relación entre la innovación y la cultura organizacional es baja, esto se explica ya que los ítems planteados presentaron valores reducidos de correlación en lo que respecta al factor de innovación, no obstante, cuentan con sistemas que tienen poco alcance en la gestión de cultura organizacional.

Los hallazgos de la investigación presentaron similitudes con otros estudios. En comparación con los resultados de los autores[21], se está de acuerdo que la aplicación de procesos de innovación es una estrategia que aún no está vigente en pequeñas organizaciones debido a que no cuentan con los recursos necesarios, sin embargo, esto podría representar una gran ventaja competitiva y una oportunidad de desarrollo, además el enfoque en la cultura organizacional les permitirá formar un clima laboral idóneo para el correcto desempeño de sus colaboradores.

En relación con la investigación de [22], [23] que mencionan que la aplicación de códigos de ética presentes en la organización tiene cambios significativos en cuanto al desempeño de los trabajadores puesto que de esta manera ejercen los derechos de calidad laboral, además los valores, creencias y principios individuales construyen el éxito en las organizaciones.

Una visión holística para las pequeñas empresas bananeras con respecto a la innovación les permitirá ingresar en la automatización de procesos de la industria 4.0, al existir la predisposición de los gerentes de implementar nuevas tecnologías en operaciones y procesos, pudiendo alcanzar interconexiones entre los elementos que conforman la organización. Esto además facilitará las interacciones con clientes internos y externos, la proactividad en cuanto al manejo en tiempo real de datos, la innovación en los procesos de producción y la reducción de desperdicios.

Finalmente, el impacto que puede tener la investigación sería positivo en aquellas pequeñas empresas bananeras que aún no han implementado innovación como parte de su cultura organizacional, puesto que los hallazgos brindan las pautas necesarias y relevantes que se deben considerar para la práctica de esta.

REFERENCIAS

- [1] V. Voora, C. Larrea y S. Bermudez , «Global Market Report: Bananas,» The International Institute for Sustainable Development, Winnipeg, 2020.
- [2] FAO, «FAOSTAT,» 2022. [En línea]. Available: <https://www.fao.org/faostat/es/#data/TCL>. [Último acceso: 16 enero 2022].
- [3] J. Burgos, A. Ramírez, A. Rojo y D. Ruiz, «El papel de la innovación en procesos productivos y la cultura organizacional en el desempeño de las empresas bananeras de la República del Ecuador,» 2019.
- [4] I. Ayón, R. Rodríguez y M. Vera , «Innovación un factor clave en el desarrollo empresarial del sector bananero de la provincia del Guayas,» Polo Del Conocimiento, vol. 56, n° 3, p. 1552-1569, 2021.
- [5] M. Garzón y L. Pérez, «Consideraciones para el código de ética empresarial de las empresas afiliadas a la AMAV-México,» ORINOQUIA, vol. 20, n° 2, pp. 87-101, 2016.
- [6] G. Hofstede, «The Cultural Relativity of Organizational Practices and Theories,» Journal of International Business Studies, vol. 14, n° 2, p. 75-89, 1983.
- [7] A. Jam'an y A. Rahman, «The analysis of influence of motivation and organizational commitment on employers' performance in Telkom Kandatel Gorontalo Province,» Problems and perspectives in Management, vol. 14, n° 16, pp. 429-443, 2018.
- [8] F. Pertúz, «Liderazgo Transformacional en Empresas Sociales Desde la perspectiva Ética de la Responsabilidad Social Empresarial,» Telo, vol. 20, n° 2, pp. 377-400., 2018.
- [9] V. Aryanto, Nuryakin y M. Setiawan, «Mediating effect of value creation in the relationship between relational capabilities on business performance,» Contaduría y Administración, vol. 63, n° 1, pp. 1-21, 2018.
- [10] Y. Marin, Y. Higueta, D. Guerra, D. Gómez y M. Soto, «Derecho a la salud en el trabajo: vulneración y fragmentación en su comprensión y materialización,» Hacia. Promoci. Salud., vol. 25, n° 1, pp. 44-59, 2018.
- [11] M. M. Hamid y M. Munizu, «Mediation effect of innovation on the relationship between creativity with business performance at furniture industry in Indonesia,» Quality - Access to Success, vol. 19, n° 165, p. 98-102, 2018.
- [12] M. Betancourt, K. Marin, A. Ortega y C. Prieto, «Cultura + innovación social = la experiencia en los laboratorios vivos de innovación y cultura,» Revista de La Escuela Jacobea de Posgrado, vol. 18, n° 1, p. 93-116, 2020.

IV. RESULTS

- [13] S. Carrillo, J. Forgiony , I. Nuván y D. Rivera, «Cultura organizacional, retos y desafíos para las organizaciones saludables.» Revista Espacios, vol. 39, nº 22, pp. 27-41, 2018.
- [14] O. Anzola y Y. Felizzola, «Proposal of an organizational culture model for innovation.» Cuadernos de Administración, vol. 33, nº 59, p. 20-31, 2017.
- [15] H. Galindo, «Estadística para no estadísticos, una guía básica sobre la metodología cuantitativa de trabajos académicos.» 3Ciencias Editorial Área de Innovación y Desarrollo, S., 2020.
- [16] R. Hernández, C. Fernández y P. Baptista, Metodología de la investigación., McGraw Hill Educación., 2014.
- [17] H. Ñaupas, E. Mejía, E. Novoa y A. Villagómez, Metodología de la investigación. Cualitativa – Cuantitativa y Redacción de la Tesis., Ediciones de la U., 2014.
- [18] C. García y A. Bustos, «Diseño y evaluación de un instrumento para medir el uso de internet en la era COVID-19.» Revista CEA, vol. 7, nº 14, pp. 1-21, 2021.
- [19] J. Calderón, M. Ortiz y C. Alcívar, «Análisis factorial exploratorio como método multivariante para validación de datos académicos en plataformas virtuales.» Revista Lasallista de Investigación, vol. 15, nº 2, pp. 10-19, 2018.
- [20] C. Santos y A. León, «La medición de los resultados sociales en el sector bananero: un estudio de corte transversal en la provincia de los Ríos, República del Ecuador.» Universidad, Ciencia y Tecnología, vol. 23, nº 93, pp. 107-118, 2019.

AUTORAS



Ingrid Betzabé Alarcón Gamboa, estudiante de la Universidad Técnica de Ambato, Facultad de Ciencias Administrativas, carrera de Administración de Empresas, próxima a obtener el título de Licenciada en Administración de Empresas.



Amparito Cecilia León Saltos, Ingeniera en Administración de Negocios de Ecuador, Máster en Administración de Negocios y Máster en Investigación en Dirección de Empresas, Marketing y Contabilidad por la Universidad Complutense de Madrid España. Actualmente es doctoranda de la Facultad de Ciencias Empresariales y Económicas de la Universidad Complutense de Madrid. Tiene publicaciones sobre Responsabilidad Social Corporativa, Ética empresarial, Capital Intelectual e Innovación.



Maria Alexandra López Paredes, Licenciada en Ciencias Administrativas, Doctora en Administración y Gestión, Magister en Gestión de Proyectos, Magister en Gerencia de Instituciones Educativas. Actualmente Docente de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato.